



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОРОД КИРОВО-ЧЕПЕЦК»
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.10.2012

№ 2863

г. Кирово-Чепецк

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлениями главы администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области от 10.12.2008 № 2264 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», от 30.12.2011 № 3087 «О мерах по реализации решения Кирово-Чепецкой городской Думы от 14.12.2011 № 13/75 «О бюджете муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области на 2012 год и плановый период 2013 и 2014 годов», администрация муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области. Прилагается.

2. Утвердить перечень должностей и профессий работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области, отнесённых к основному персоналу. Прилагается.

3. Признать утратившим силу постановление главы администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области от 26.03.2009 № 458 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области.

4. Управлению по культуре, спорту, делам молодёжи и содействию здравоохранению администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области (Опарин А.Г.) ознакомить с данным постановлением руководителей муниципальных автономных учреждений

культуры муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области (далее – учреждения культуры).

5. Руководителям учреждений культуры внести соответствующие изменения в положения об оплате труда работников, возглавляемых ими учреждений культуры.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2012 года.

Глава администрации
Муниципального образования
«Город Кирово-Чепецк»
Кировской области

В.Г. Жилин

Утверждено
постановлением администрации
муниципального образования
«Город Кирово-Чепецк»
Кировской области
от 26.10.2012 № 2863

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования
«Город Кирово-Чепецк» Кировской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области (далее – Положение), разработано в соответствии с нормативно-правовым актом администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области.

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (далее – учреждения) на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклады) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

1.3.2. Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным нормативно-правовым актом администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области.

1.3.3. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным нормативно-правовым актом администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области.

1.3.4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

1.4. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения учреждениями положений об оплате труда работников учреждений.

1.5. Положения об оплате труда работников учреждений утверждаются приказами руководителей учреждений по согласованию с администрацией муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области (далее – учредитель).

1.6. Положения об оплате труда работников учреждений подлежат согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций (представительными органами) учреждений.

1.7. Заработная плата работников учреждений (без учета премиальных выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премиальных выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда работников, замещающих должности специалистов и служащих. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

2.1.1. Устанавливаемые на основе ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570:

должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	3607 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	3848 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	4569 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	4749 рублей

Наименования должностей работников культуры, искусства и кинематографии, не включенные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации в указанные в настоящем пункте ПКГ, относятся к соответствующим профессиональным группам, следующим образом:

«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Художественный руководитель, главный режиссер
--	---

2.1.2. Устанавливаемые на основе ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н:

должности, отнесенные к ПКГ «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений»	4243 рублей
--	----------------

2.1.3. Устанавливаемые на основе ПКГ общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	3367 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	3607 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	3968 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	4629 рублей

2.1.4. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны соответствовать единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

2.1.5. Учреждение в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяют размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

2.1.6. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителями учреждений.

2.2. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

2.2.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н:

профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	3487 рублей
--	----------------

профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	3787 рублей
--	----------------

2.2.2. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	3126 рублей
профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	3571 рублей

2.2.3. Состав и наименование профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений и должны строго соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ, профессий рабочих, а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

2.2.4. Учреждение в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

2.2.5. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителями учреждений.

Выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений, утвержденного постановлением главы администрации муниципального образования от 10.12.2008 г. № 2264, которые не образуют новый оклад.

Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

2.3.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15 в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.3.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.4. Выплата за сверхурочную работу.

2.3.5. Выплата за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни.

2.3.6. Выплата за работу в ночное время. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20 % части оклада за час работы.

2.3.7. На тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждениях устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Категория работников	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада
уборщик служебных помещений (работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением)	4

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в установленном законодательством порядке с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

2.4.1. В целях поощрения работников учреждений, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера

работникам учреждений, утвержденного постановлением главы администрации муниципального образования от 10.12.2008 г. № 2264, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей учреждений в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

2.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года. При установлении выплаты учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации целевых программ, национальных проектов.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;
- соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;
- положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической или иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

2.4.4. Выплата за стаж работы устанавливается в виде надбавки стимулирующего характера к должностному окладу в зависимости от стажа работы в государственных или муниципальных учреждениях культуры или за стаж работы по специальности в иных учреждениях.

2.4.4.1. Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за стаж работы в процентах от оклада:

Стаж работы	Рекомендуемые размеры выплаты
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15%

2.4.4.2. Выплата за стаж работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

2.4.4.3. Для определения стажа работы в учреждениях создаются комиссии. Составы указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями учреждений.

2.4.5. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются:

- до 10 % от оклада за ученую степень кандидата наук;
- до 20 % от оклада за ученую степень доктора наук;
- до 30 % от оклада за почетное звание «Заслуженный работник культуры»;
- до 30 % от оклада за почетное звание «Заслуженный художник»;
- до 30 % от оклада за почетное звание «Заслуженный артист»;
- до 40 % от оклада за почетное звание «Заслуженный деятель искусств»;
- до 50 % от оклада за почетное звание «Народный художник»;
- до 50 % от оклада за почетное звание «Народный артист».

Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения со дня присвоения в установленном порядке соответствующей ученой степени, вступления в силу указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания.

2.4.6. Положениями об оплате труда работников учреждений могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников учреждений, занимающим должности специалистов и служащих:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

2.4.6.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

2.4.6.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности специалистов и служащих предусматривающие должностное категорирование, в соответствии с их категорией и профессиональной квалификационной группой.

2.4.6.2.1. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за должностное категорирование специалистов:

- главный – 0,25;
- ведущий – 0,2;
- высшей категории – 0,15;
- старшей категории -0,1.

2.4.6.2.2. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов служащих:

- по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,05

- по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	1
4 квалификационный уровень	0,15
5 квалификационный уровень	0,2

- по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,1
4 квалификационный уровень	0,15
5 квалификационный уровень	0,2

- по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,1
3 квалификационный уровень	0,2

2.4.6.2.3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов рабочих:

- по ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,19

- по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
-------------------------	------------------------

2 квалификационный уровень	0,08
----------------------------	------

- по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,48
4 квалификационный уровень	0,62

2.4.6.3. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается руководителем учреждения всем работникам учреждения.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению не применяется к окладам руководителей учреждений и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

2.4.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, по представлению непосредственного руководителя.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения

3.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из:

3.1.1. Должностного оклада - устанавливается трудовым договором (в соответствии с муниципальными трудовыми актами администрации муниципального образования), заключенным между руководителем учреждения и работодателем, в зависимости от группы, к которой учреждение относится по показателям деятельности:

группа по оплате труда руководителей учреждений	количество размеров средней заработной платы
1 группа	2 - 5
2 группа	1,5 - 4

3.1.2. Выплат компенсационного характера – устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

3.1.3. Выплат стимулирующего характера – устанавливаются нормативными правовыми актами администрации муниципального образования.

3.2. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из:

3.2.1. Должностного оклада – устанавливается на 10-50 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения.

3.2.2. Выплат компенсационного характера – устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

3.2.3. Выплат стимулирующего характера – устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в процентах к должностному окладу

3.3. К должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности и повышающий коэффициент по учреждению не устанавливаются.

3.4. Выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности и профессии работников данного учреждения.

4.2. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4.3. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

4.4. Положением об оплате труда работников учреждения, утверждённым руководителем, может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. При этом в указанном положении должен определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров. Материальная помощь оказывается за счет доходов от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

4.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета соответствующего уровня, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Лимит бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области устанавливается нормативно-правовым актом администрации муниципального образования на календарный год по главным распорядителям средств бюджета муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области.

4.6. Общий объём фонда оплаты труда учреждения пересматривается в соответствии с муниципальным правовым актом администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области.

4.7. Общий объём фонда оплаты труда учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых учреждением муниципальных услуг, муниципального задания, уставных видов деятельности.

4.8. В расчёт фонда оплаты труда работников учреждения не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Выплаты указанных доплат производятся только в пределах экономии фонда заработной платы.

Утвержден
Постановлением администрации
муниципального образования
«Город Кирово-Чепецк»
Кировской области
от 26.10.2012 № 2863

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ АВТОНОМНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД КИРОВО - ЧЕПЕЦК»
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ, ОТНЕСЁННЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

Аккомпаниатор
Звукооператор
Культурорганизатор
Руководитель кружка
Художник-постановщик
Художник
Методист
Библиотекарь
Главный библиотекарь
Библиограф
Главный библиограф
редактор
Экскурсовод
Научный сотрудник
Художник-реставратор
Музейный смотритель
